

# Rapport 2018 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE **D'ÉGALITÉ FEMMES - HOMMES**





**1****La politique de ressources humaines de la CAB 7**

Le recrutement	9
La formation	11
Le temps de travail	13
La promotion professionnelle	14
Les conditions de travail	14
La rémunération	16
L'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée	17

**2****Bilan des actions menées et ressources mobilisées 19**

Les ressources mobilisées	21
Les rémunérations	22
Les parcours professionnels	23
La promotion de la parité dans les actions de formation	24
La promotion de la mixité dans les filières et les cadres d'emplois	25
L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	26
La prévention des violences faites aux agents	28

**3****La politique menée par la CAB sur son territoire 31**

Les ressources mobilisées	33
Le soutien aux associations	35
La clause d'égalité dans les marchés publics	37
Les actions de mobilisations	37
Les actions contre les violences faites aux femmes	39

**4****Annexes 41**

Sommaire	43
Annexe 1	45

Glossaire	49
-----------	----

Contacts	51
----------	----



# INTRODUCTION

La loi 2014-873 du 4 août 2014 impose aux communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation. Ces dispositions sont applicables aux EPCI à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.

**Le présent rapport présente un état et un bilan des actions au titre de l'année 2018. Il fera l'objet d'une présentation au conseil communautaire.**

Ce rapport fait état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport de situation comparée présenté dans le cadre du bilan social.

Outre ce volet interne de la collectivité employeur, ce rapport présente également les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et les ressources mobilisées à cet effet.





# La politique de ressources humaines de la CAB





# 1

## La politique de ressources humaines de la CAB

Cette partie présente la politique générale de ressources humaines de la communauté d'agglomération du Beauvaisis au travers notamment des données du bilan social présenté en comité technique.

### Le recrutement

En matière de recrutement, il convient de distinguer les recrutements sur des emplois permanents des recrutements sur des emplois non permanents. Par ailleurs, il est important de souligner que la collectivité s'investit pour l'accès à l'emploi et la professionnalisation de jeunes et moins jeunes via les contrats aidés.

#### *Les emplois permanents*

**Les emplois permanents vacants au sein des services municipaux peuvent être pourvus dans le cadre d'un recrutement interne ou d'un recrutement externe.**

Il est donné une priorité chaque fois que possible aux recrutements internes. En effet, la collectivité a l'ambition de permettre aux agents un parcours professionnel au sein des services municipaux, des services communautaires ou encore ceux du centre communal

d'action sociale, élargissement rendu possible grâce à la mutualisation de la direction des ressources humaines dans le cadre global de l'organisation mutualisée mise en place depuis plusieurs années déjà.

Ces mobilités internes peuvent s'inscrire dans des contextes très divers :

- une évolution de carrière suite à une réussite à concours, un avancement de grade ou une promotion interne ;
- un reclassement professionnel suite à une inaptitude ;
- l'envie de nouveaux challenges.

**Les postes à pourvoir en interne comme en externe sont systématiquement ouverts aux hommes et aux femmes.**

La publicité des offres à pourvoir en externe est assurée sur des supports de presse dématérialisés et spécialisés (La Gazette des communes, le Moniteur, La lettre du Cadre, la Lettre du Musicien, etc.) et via les réseaux sociaux.

La publicité des offres à pourvoir en interne est assurée par voie électronique (courriel aux agents), par affichage dans les services et via l'intranet/extranet. Il est d'ailleurs possible depuis octobre 2015 d'adresser sa candidature à la DRH directement depuis l'intranet/extranet. Un portail dédié accessible depuis le site internet est également en réflexion.

Il est parfois fait appel à des cabinets de recrutement, notamment pour les postes de direction.

La sélection s'opère dans le cadre de jurys qui comprennent toujours au moins un représentant de la direction des ressources humaines et un représentant du service « recruteur ». Chaque jury dresse alors son procès-verbal transmis à madame la présidente pour validation.

Les emplois non permanents sont pourvus en externe soit après la diffusion d'offres d'emplois auprès de Pôle Emploi, via le site internet de la collectivité ou les réseaux sociaux, soit dans le cadre d'un sourcing réalisé grâce aux très nombreuses candidatures spontanées reçues chaque année.

**Les postes sont systématiquement ouverts aux hommes et aux femmes.**

### Évolution des candidatures spontanées

	2015	2016	2017	2018
Candidatures auprès de l'AGGLO	490	591	773	1164
Candidatures auprès de la VILLE	3 203	2 939	2 588	2981
Candidatures auprès du CCAS	82	132	169	134
<b>Total</b>	<b>3 775</b>	<b>3 662</b>	<b>3 530</b>	<b>4279</b>

### Décomposition des demandes d'emplois par sexe

Collectivité	Candidatures spontanées 2017			Candidatures spontanées 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
AGGLO	390	383	773	422	742	1164
VILLE	1 067	1 521	2 588	1069	1912	2981
CCAS	22	147	169	38	96	134
<b>Total</b>	<b>1 479</b>	<b>2 051</b>	<b>3 530</b>	<b>1529</b>	<b>2750</b>	<b>4279</b>

Les demandes de stages sont également réceptionnées par les collectivités et émanent pour 59% des femmes en 2017 et 64% en 2018.

Collectivité	Demandes de stage 2017			Demandes de stage 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
AGGLO	140	155	295	124	151	275
VILLE	241	343	584	188	357	545
CCAS	36	100	136	18	93	111
<b>Total</b>	<b>417</b>	<b>598</b>	<b>1 015</b>	<b>330</b>	<b>601</b>	<b>931</b>

## Accès à l'emploi et professionnalisation

La collectivité accueille des personnes dans le cadre de différents contrats pour des durées comprises entre 1 et 3 ans.

Parmi les jeunes recrutés en **contrat d'apprentissage**, seul 9 % des agents sont de sexe féminin, ce qui représente une augmentation de 9% par rapport à 2017. La plus faible proportion de femmes est peut-être due à la nature des métiers ouverts à l'apprentissage dans la collectivité : espaces verts, informatique, deux secteurs dans lesquels la proportion de femmes est plus restreinte.

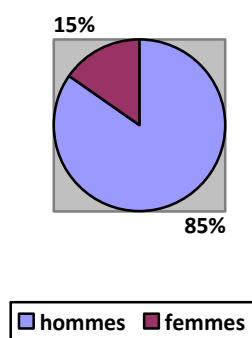
Certaines personnes sont également recrutées dans le cadre des **contrats uniques d'insertion (CUI) et des emplois d'avenir**.

Dans le cadre du financement des **chantiers d'insertion** par le fonds social européen, le critère d'égalité hommes/femmes doit être respecté. La ville de Beauvais et la communauté d'agglomération du Beauvaisis apportent une attention toute particulière au respect de ce critère. Lors des recrutements, aucune discrimination n'est faite vis-à-vis du sexe du candidat. Une candidature féminine est même étudiée en priorité car malheureusement le taux de représentation des femmes sur les chantiers reste faible notamment au regard des métiers proposés : bâtiment et entretien d'espaces naturels.

Pour le chantier d'insertion « espaces naturels » un seul poste est occupé par une femme sur les 18 emplois, soit un taux de 5%.

Le chantier d'insertion « bâtiment nature » compte 18 salariés dont 4 femmes soit un taux de 22 %.

## Contrats aidés 2018



Total contrats	Hommes	Femmes
	11	2
Soit	85 %	15 %

CUI	1	1
EMPLOIS Avenir	0	0
APPRENTIS	10	1

## La formation

Le plan de formation mutualisé au profit de 3 collectivités est actualisé chaque année après recensement des besoins dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, d'échanges avec les chefs de service et directeurs.

Le plan de formation comprend donc à la fois le recensement des demandes de préparation aux concours et/ou examens professionnels, les demandes de stages de professionnalisation ainsi que les formations en lien avec la sécurité de type habilitation électrique ou certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES).

Le principal opérateur des formations est le centre national de formation de la fonction publique territoriale (CNFPT),

collecteur du 1% formation prélevé au titre des charges patronales ; ce taux est porté à 0,9% depuis le 1<sup>er</sup> Janvier 2016. Cette baisse de ressources pour le CNFPT n'est pas sans conséquence sur l'offre de formation qui exige désormais un minimum de 15 inscriptions pour maintenir un stage.

Certaines formations très spécifiques (formation sécurité, CACES notamment), non proposées par le CNFPT, peuvent être assurées par des opérateurs privés.

Les formations peuvent se dérouler en intra, c'est-à-dire dans nos locaux avec un groupe composé uniquement d'agents appartenant à nos 3 entités. Il s'agit alors de formations spécifiquement adaptées à nos besoins locaux.

L'organisation de stages intra est une modalité intéressante à plus d'un titre : renforcer les liens entre collègues, permettre une meilleure connaissance des services et limiter les déplacements des agents.

Le 1er mars 2016, la CAB, la Ville, le CCAS et le CNFPT ont signé un contrat de partenariat de formation professionnelle territorialisée (PFPT) pour la période 2016-2018.

L'ambition de ce contrat est de proposer des actions de formation dans 3 nouveaux axes avec pour fil rouge le bien-vivre au travail, à savoir :

1. Le dialogue social : à destination des représentants et des élus des différentes instances ayant pour objectif d'enrichir le travail d'échanges lors de leurs séances.

Aucune conférence n'a été proposée sur ce sujet dans le cadre de ce contrat en 2018.

2. Accompagner les prises et les reprises de poste : vise d'une part les encadrants pour les accompagner lors de leur prise de poste et également les agents qui reprennent après une longue période d'arrêt de travail.

Des formations sont mises en place afin de sécuriser les reprises de poste pour renforcer le bien-être des agents et optimiser l'efficacité opérationnelle des équipes de travail.

A ce titre, les agents qui, après une absence de longue durée, reprennent leur poste de travail ou un nouveau poste, bénéficient d'actions de formation, de resocialisation, de reprofessionnalisation, leur permettant une reprise de travail dans les meilleures conditions.

La durée de la formation varie entre 4 et 8 demi-journées en fonction de la situation de l'agent.

En 2018, 3 personnes de la CAB, dont 2 femmes, ont participé à la formation « prise et reprise de poste ».

3. L'accompagnement au changement : suite de la démarche de formation à l'accompagnement au changement. Le service public doit toujours se moderniser, s'adapter aux besoins des citoyens. Il faut désormais prendre en compte la dimension budgétaire qui impose aux collectivités des évolutions d'organisation.

Il s'agit de permettre aux encadrants intermédiaires de mieux impliquer leurs équipes dans le changement et en conséquence, de mieux communiquer sur le changement.

En 2018, 8 personnes de la CAB, dont 6 femmes, ont participé au stage « bien concevoir pour ne pas décevoir ».

De plus, un agent de la DRH a suivi une formation spécifique à la problématique « parité femmes-hommes ».

Notons que le CNFPT propose des actions en ce sens, formations donc accessibles à nos agents.

## Le temps de travail

Le nouveau règlement d'organisation du temps de travail de la ville de Beauvais, de la communauté d'agglomération du Beauvaisis et du centre communal d'action sociale, dont l'organisation est mutualisée depuis de nombreuses années, a été adopté par le conseil municipal le 18 juin 2018, le conseil communautaire le 29 juin 2018 et le conseil d'administration du centre communal d'action sociale le 29 juin 2018 et est applicable à l'ensemble des services depuis le 1er janvier 2019.

Ce règlement a pour objectif de proposer un dispositif cohérent qui permette de :

- respecter la réglementation en vigueur relative à la durée du travail ;
- harmoniser l'organisation du temps de travail au sein des 3 entités ;
- améliorer les conditions de travail et de vie en veillant, notamment, à faciliter l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des agents ;
- apporter des mesures nouvelles prévues par les textes ;
- tenir compte des nécessités de services et des contraintes organisationnelles des 3 entités.

Avant l'application du nouveau règlement, la durée hebdomadaire de travail était de 36 heures, elle s'accompagnait d'un droit à 5,5 jours de RTT pour les agents

permanents à temps complet et à temps plein.

Avec les nouvelles dispositions, la durée du travail, est fixée à :

- 38 heures en moyenne/semaine (7 h 36 en moyenne par jour) compensées par 18 jours de RTT par an pour les agents en catégorie A.
- 37 heures en moyenne/semaine (7 h 24 en moyenne par jour) compensées par 12 jours de RTT par an pour les agents en catégorie B ou C.

L'organisation du temps de travail est variable selon les nécessités de chaque service ou direction sachant que la très grande majorité des agents exerçant des missions administratives travaillent dans le cadre d'horaires dits variables.

Les annualisations interviennent notamment pour tous les services en lien avec des missions pour les plus jeunes et qui supposent des interventions différentes selon qu'il s'agisse d'un temps scolaire ou d'une période de vacances.

Dans d'autres services, la saisonnalité peut générer également la mise en place d'horaires différents.

Les adaptations des organisations de travail sont toujours présentées en comité technique avant mise en œuvre et font l'objet d'un travail préalable au sein de chacun des services concernés.

### **La prise en compte de la pénibilité**

Le nouveau règlement d'organisation du temps de travail prévoit une prise en compte de la pénibilité au travers de deux dispositions particulières.

Ainsi, tous les agents de la collectivité relevant des catégories B et C travaillant

en horaires fixes ou annualisés bénéficient des dispositions du décret du 25 août 2000. A ce titre ils disposent de deux jours supplémentaires de congé appelés « jours de pénibilité ».

Considérant que la pénibilité s'accroît avec l'âge et ce, pour l'ensemble des agents, tous les agents titulaires, stagiaires et contractuels nommés sur un emploi permanent bénéficient des dispositions du décret du 25 août 2000. A ce titre, ils disposent d'un droit à congés supplémentaires quelle que soit leur ancienneté dans la fonction publique ou leur parcours professionnel. L'âge s'apprécie au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de référence :

- à partir de 37 ans : 0,5 jour ;
- à partir de 42 ans : 1 jour ;
- à partir de 47 ans : 1,5 jour ;
- à partir de 52 ans : 2 jours ;
- à partir de 57 ans : 2,5 jours ;
- à partir de 62 ans : 3 jours.

### **Le compte épargne temps (CET)**

Le nouveau règlement de temps de travail a également instauré le dispositif de compte épargne-temps. Celui-ci permet de capitaliser du temps sur plusieurs années par report d'une année sur l'autre de jours de congés et RTT, afin de les solder à l'occasion de la réalisation d'un projet personnel.

### **La promotion professionnelle**

La promotion professionnelle concrétise la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents. Elle peut intervenir à la fois suite à une réussite à concours ou examen professionnel et aussi dans le cadre des avancements de grade et promotions décidés par madame la présidente après avis des commissions administratives paritaires.

La promotion professionnelle permet aux agents de poursuivre un parcours professionnel au sein de la collectivité et de voir ainsi leurs missions évoluer.

La promotion professionnelle est toujours fonction de la valeur de l'agent, de son aptitude à occuper des missions nouvelles.

**Il n'est jamais fait aucune distinction entre les hommes et les femmes.**

### **Les conditions de travail**

La collectivité porte une attention toute particulière aux conditions de travail.

Le contexte budgétaire contraint que connaissent les collectivités locales a rendu nécessaire plus que jamais les réflexions sur le périmètre des services publics et la mise en œuvre de nouvelles organisations du travail.

Le remplacement des départs en retraite n'est donc pas systématique et fait l'objet d'une analyse précise des missions de l'agent à remplacer. En 2018, 6 agents ont fait valoir leurs droits à pension : 1 homme (catégorie B) et 5 femmes (2 en catégorie B, 1 en catégorie C).

De même, les demandes de remplacement de courte durée ne sont pas nécessairement honorées.

Dans ce contexte particulier, la CAB porte une attention plus particulière à la formation des directeurs et chefs de service depuis 2015 sur le pilotage des activités et l'accompagnement au changement.

Cette dynamique se prolonge jusqu'en 2018 dans le cadre du 2<sup>e</sup> contrat de partenariat avec le CNFPT signé le 1<sup>er</sup> mars

2016 et qui, pour rappel, ambitionne notamment de permettre à chaque agent de nos collectivités d'être force de proposition dans la rénovation du service public et de le conforter dans son rôle de représentant de la collectivité.

### **Les vêtements de travail**

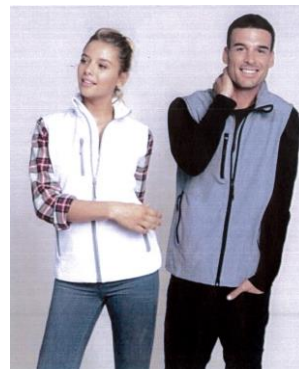
L'année 2018 a été marquée par le déploiement du nouveau marché des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle qui concerne l'ensemble des services.

Sa mise en œuvre va permettre d'atteindre de nombreux objectifs :

- l'harmonisation des pratiques et des vêtements de travail – EPI ;
- une meilleure adaptation et qualité des équipements par métier ;
- une réponse aux attentes des agents en termes de confort et de qualité ;
- une amélioration des conditions de travail ;
- la régulation des achats « hors marché ».

Ce nouveau marché est résolument tourné vers l'agent : les vêtements et les équipements sont adaptés aux risques professionnels, métier par métier.

**Pour la première fois, des articles et coupes spécifiques « homme » ou « femme » ont été proposées.**



### **Le grand programme des petits travaux (GPPT)**

Le GPPT s'inscrit dans le contexte général d'actions sur la qualité de vie au travail. Il consiste en la réalisation de petites interventions avec un impact très concret sur les conditions de travail quotidiennes des agents.

Deux logos spécifiques ont été créés par le service communication (1 pour les travaux et 1 pour les équipements et mobiliers).



Les opérations font également l'objet de panneaux de chantier et d'un relais de communication interne (Intranet).

Liste des interventions réalisées en 2018 pour la CAB :

- changement du mobilier de la salle de repos de la station d'épuration ;
- réaménagement des locaux de la médiathèque Argentine ;
- changement de la sorbonne de l'atelier gravure de l'école d'art du Beauvaisis.

## La rémunération

Au sein de la collectivité, les rémunérations de base sont fixées en référence à l'ancienneté dans la fonction publique pour les agents titulaires et stagiaires (échelons), il n'est appliqué aucune différence entre les hommes et les femmes.

### Le RIFSEEP

Les assemblées délibérantes ont adopté (le 24 septembre pour la ville et le 28 septembre 2018 pour la CAB) la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Avec une entrée en vigueur effective en paye en octobre 2018, il a été l'occasion d'engager une réflexion visant à mettre en œuvre un dispositif harmonisé, lisible, équitable et valorisant. Menée en concertation avec les organisations syndicales, a pour objectifs :

- transparence et équité ;
- valorisation des primes des agents de catégorie C ;
- reconnaissance des responsabilités, des sujétions particulières ;

- valorisation de l'efficacité, de l'implication et de la qualité du travail fourni.

Il est ainsi instauré une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience individuelle d'autre part. Les différents groupes d'emplois de la collectivité soumis aux mêmes sujétions ou responsabilités ont été constitués dans le cadre d'un travail de pesée des postes sur la base des critères spécifiques.

Chaque poste a ainsi été pesé au regard des 7 critères suivants :

- cycle de travail ;
- exposition aux risques ;
- management ;
- qualifications ;
- relations au public ;
- sujétions particulières – pénibilité ;
- technicité.

**Les postes ainsi cotés sont répartis dans différents groupes, leur rattachement déterminant le montant de régime indemnitaire attribué.**

Les différents groupes se décomposent de la manière suivante :

Postes de catégorie A, 5 groupes (A1 à A5) :

A1 à partir de 45 points

A2 de 40 à 44 points

A3 de 36 à 39 points

A4 de 26 à 35 points

A5 jusqu'à 25 points.

Postes de catégorie B, 3 Groupes (B1 à B3) :

B1 à partir de 26 points



B2 de 20 à 25 points  
B3 jusqu'à 19 points.

Postes de catégorie C, 3 groupes (de C1 à C3) :

C1 plus de 20 points  
C2 de 15 à 19 points  
C3 jusqu'à 14 points

### **Les nouvelles mesures de valorisation**

Deux situations particulières que sont l'intérim et le cadre d'emplois en inadéquation avec le poste occupé peuvent maintenant être valorisées via une augmentation du montant du régime indemnitaire servi à l'agent.

Quand un agent est missionné par lettre de mission sur un emploi ouvrant droit à un niveau de régime indemnitaire supérieur pour une durée minimale consécutive de 2 mois, le montant du régime indemnitaire mensuel de l'agent peut, dans cette situation être augmenté de 50% maximum.

Quand un agent occupe un poste relevant d'un cadre d'emplois supérieur à celui du grade dont il est titulaire, la part fixe du régime indemnitaire mensuel peut être majorée de 25% maximum.

## **L'articulation entre la vie professionnelle et vie privée**

### **Le télétravail**

Le nouveau règlement de temps de travail a instauré la possibilité de télétravail. Rappelons que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui peuvent être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être effectué par :

- les fonctionnaires ;
- les agents publics contractuels nommés sur un emploi permanent.

Le télétravail revêt un caractère volontaire. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. La demande précise notamment le/les jours de la semaine travaillé(s) sous cette forme.

Les refus opposés à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent doivent être motivés et précédés d'un entretien avec le chef de service.

En cas d'avis favorable, les modalités d'organisation du télétravail seront définies dans le cadre d'une convention ad hoc.

### **Les cycles de 4 ou 4.5 jours**

Sous réserve de la nature des missions et des nécessités de service, le cycle de travail d'un agent, d'une équipe ou d'un service pourra être organisé sur 4 jours ou 4,5 jours en horaires fixes selon les modalités définies au règlement de temps de travail.

### **Les autres dispositifs**

Différents éléments méritent d'être soulignés :

- le dispositif des horaires variables pour les agents qui en bénéficient permet à chacun une adaptation de ses horaires journaliers sur les plages variables compte tenu des éventuelles permanences pour les services accueillant des usagers et ce en fonction des horaires d'ouverture des services ;

- le système des astreintes permet une juste mobilisation en dehors des heures d'ouverture des services, de jour comme de nuit ;
- l'attention toute particulière portée par les services de la direction des ressources humaines à rechercher des postes compatibles avec les contraintes d'aménagement de poste dont doivent bénéficier les agents compte tenu de leur situation de santé ;
- un rendez-vous systématiquement proposé aux agents absents depuis plus d'un mois afin de faire le point sur leur situation pour mieux appréhender les causes de l'absence et le cas échéant engager les démarches nécessaires à un congé longue maladie, un rendez-vous avec le médecin de prévention ou l'infirmière de santé au travail, l'assistante sociale ;
- un courrier systématiquement adressé aux agents qui, du fait de leur nombre de jours de maladie, vont subir une perte de salaire sur leur prochaine fiche de paie ;
- les congés paternité, très rarement accordés sur des périodes autres que celles souhaitées par les jeunes pères. Lorsque la période est modifiée, c'est évidemment compte tenu des nécessités de service, et le report se fait dans des délais courts (de l'ordre de 15 jours) ;
- depuis 2013, les agents sur décision de madame la présidente, peuvent bénéficier de 5 jours par an d'autorisations exceptionnelles d'absence en leur qualité d'aidant familial d'un parent ou enfant d'au moins 17 ans, conjoint ou partenaire

d'un PACS titulaire d'une carte d'invalidité ou atteint d'une affection prise en charge à 100% par le régime de l'assurance maladie.

# 2

## Bilan des actions menées et ressources mobilisées



## 2

### Bilan des actions menées et ressources mobilisées

Cette seconde partie est consacrée à la présentation de différents bilans statistiques.

#### Les ressources mobilisées

La direction des ressources humaines est l'acteur principal de la politique des ressources humaines, la gestion des ressources humaines restant néanmoins une compétence partagée par l'ensemble des encadrants.

Cette direction est mutualisée au profit de quatre entités : la ville de Beauvais et son

centre communal d'action sociale, la communauté d'agglomération et l'office de tourisme de l'agglomération de Beauvais (OTAB).

C'est une direction portée par la communauté d'agglomération du Beauvaisis depuis la mise en place des services communs en janvier 2015.

Son organisation a évolué ces derniers mois avec désormais 28 agents répartis dans 4 services : direction et dossiers transversaux, emploi et compétences, prévention santé-qualité de vie au travail, paye et carrière.

Dans le cadre de la préparation du nouveau règlement sur l'organisation du temps de travail au sein de nos collectivités, une consultation de grande ampleur a été organisée avec 3 objectifs :

- expliquer les bases règlementaires relatives au temps de travail ;
- recueillir des avis sur des propositions concrètes ;
- recueillir des orientations sur les modalités de mise en œuvre.

L'ensemble des agents ont été conviés à 4 réunions organisées du 3 au 6 avril 2018.

**743 agents** ont répondu présents et ont ainsi pu exprimer leur avis avec un système de vote en direct par téléphone ou par papier.

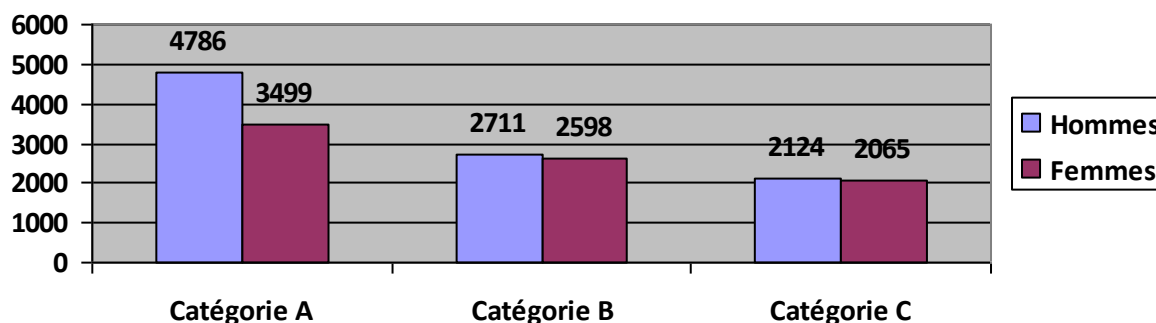


## Les rémunérations

Les rémunérations brutes moyennes des agents (143 hommes – 234 femmes) sur postes permanents sur l'année 2018 laissent apparaître en moyenne des rémunérations supérieures d'environ 17,8 % chez les hommes par rapport aux femmes.

L'impact de l'application du RIFSEEP n'est pas encore mesurable car ce dispositif n'a été mis en place qu'à compter de la paie d'octobre 2018.

### Moyenne des rémunérations brutes 2018 par catégorie et par sexe



### Evolution des rémunérations brutes 2017 / 2018

Agents CAB		Moyenne brute 2018 en €		
Catégorie	Hommes	Femmes	Ecart (H – F)	
A	4786	3499	1287	
B	2711	2598	113	
C	2124	2065	59	
<b>Moyenne globale</b>	<b>3207</b>	<b>2721</b>	<b>486</b>	

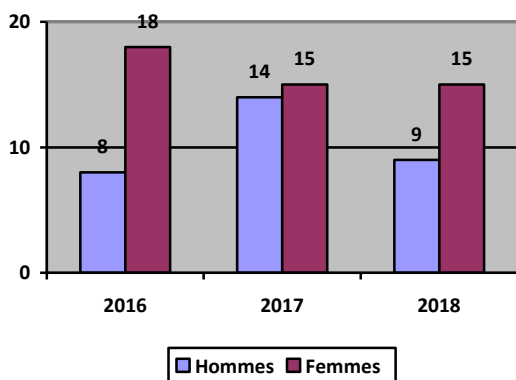
## Les parcours professionnels

Sur 2018, 34 agents de la CAB ont bénéficié d'une évolution de leur parcours professionnel dans le cadre d'un avancement de grade, d'une promotion interne ou suite à la réussite d'un concours. On dénombre 22 évolutions chez les femmes et 12 chez les hommes, soit presque 30 % supplémentaires chez les femmes.

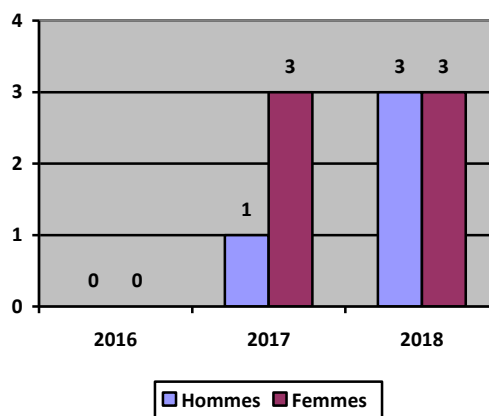
Parmi les avancements de grade et les réussites aux concours, on dénombre plus de femmes que d'hommes et une égalité parmi les promotions internes.

Rappelons que les possibilités d'avancements de grade et de promotions sont encadrées par des dispositions strictes fixées par le statut de la fonction publique et les statuts particuliers lesquels reposent sur des conditions de quotas et d'ancienneté, parfois additionnées à des conditions d'examen professionnel. De même, dès lors que les conditions « administratives » sont remplies, la nomination ne peut s'envisager que sous réserve de la manière de servir et si et seulement si les missions de l'agent sont conformes avec le nouveau grade envisagé.

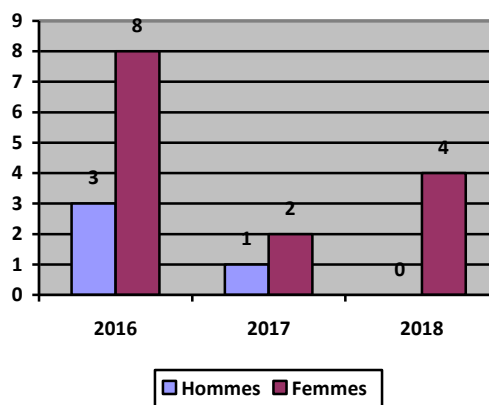
Avancements de grade



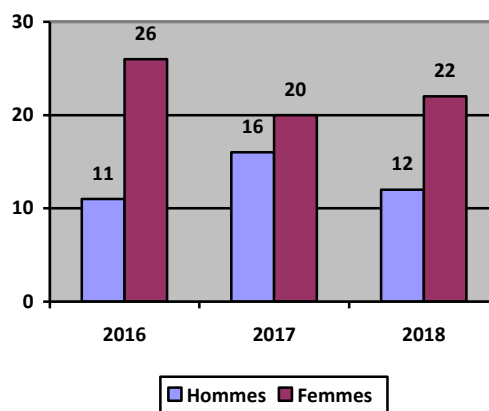
Promotion interne



Réussite concours



Total évolution de carrière



### Détail de l'évolution des parcours professionnels HOMMES par catégorie

CAB	Avancement de grade		Promotion interne		Réussite concours	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Catégorie	2017	2018	2017	2018	2017	2018
A	0	0	0	1	0	0
B	2	4	1	0	3	0
C	12	5	0	2	0	0
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

### Détail de l'évolution des parcours professionnels FEMMES par catégorie

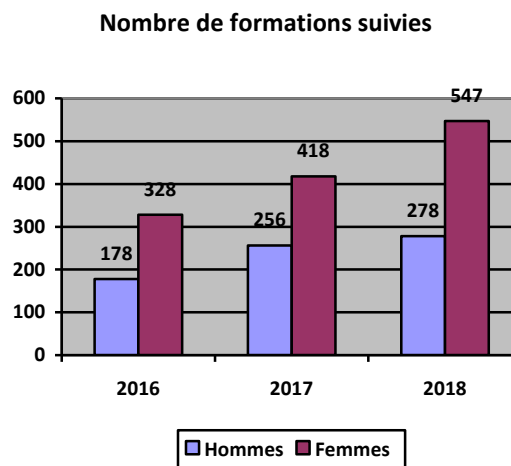
CAB	Avancement de grade		Promotion interne		Réussite concours	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Catégorie	2017	2018	2017	2018	2017	2018
A	3	0	0	1	0	0
B	3	2	1	1	0	3
C	9	13	2	1	2	1
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

## La promotion de la parité dans les actions de formation

Le plan de formation 2018 ne comporte pas d'action explicitement identifiée « promotion de la parité femme-homme », néanmoins 15 agents (dont 11 femmes) ont suivi des formations liées à la prévention des violences et à la lutte contre le harcèlement et 13 agents (dont 12 femmes) ont bénéficié de formations proposées en faveur du développement personnel.

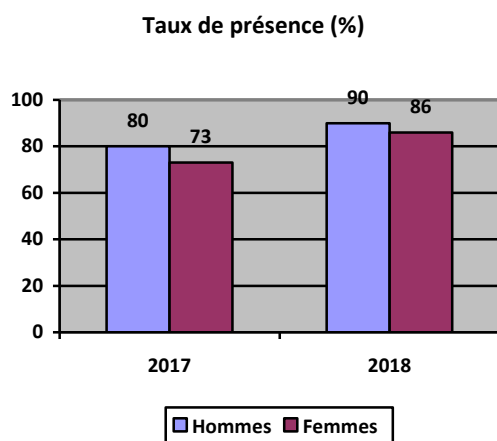
Sur l'année 2018, parmi les 261 agents ayant suivi au moins une formation, 40 % étaient des hommes et 60% des femmes.

On note une importante augmentation des inscriptions des femmes (+ 30 % par rapport à 2017) par rapport à celle des hommes (+8% par rapport à 2017).



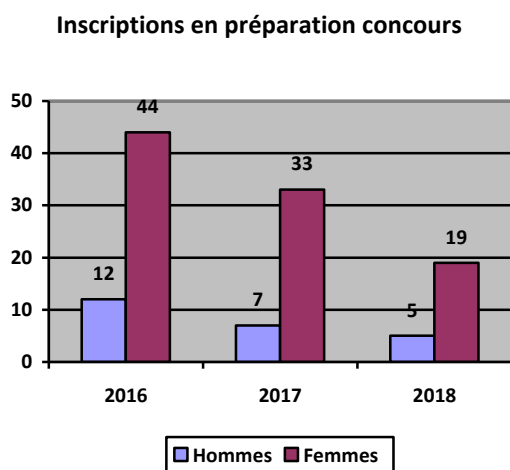


L'assiduité s'est améliorée par rapport à 2017, tant que les femmes (+13%) que chez les hommes (+10%). Toutefois, cette notion d'assiduité reste difficilement interprétable car les causes de non participation aux stages sont multiples (annualisation par le CNFPT, nécessités de service, contrainte personnelle...).



Les femmes restent plus nombreuses à s'inscrire en préparation concours ou examen professionnel que les hommes. Cependant on constate une forte diminution du nombre d'inscriptions par rapport à 2017 (environ -42% chez les femmes et -30% chez les hommes).

Rappelons que CAB n'a aucune maîtrise du calendrier des préparations des concours et que d'une année sur l'autre, tous les concours et examens ne sont pas tous ouverts à des actions de préparation.



## La promotion de la mixité dans les filières et les cadres d'emplois

### Les règles de féminisation

Le Premier ministre, dans sa circulaire du 21 novembre 2017, communique les instructions à suivre concernant les règles de féminisation et de rédaction des textes. Cette circulaire a pour but de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une note de service en date du 13 février 2018 et commune aux services de la Ville de Beauvais et de l'agglomération (Cf. annexe 1) informe que les règles suivantes doivent être respectées et appliquées aux correspondances administratives de tous types et aux supports de communication :

- désignation des personnes : il est obligatoire de féminiser les noms de métiers, les titres, les fonctions et les grades sauf si le terme est épïcène ;
- les textes règlementaires doivent utiliser le masculin pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes ;
- les actes de recrutement doivent être féminisés, il y a lieu d'utiliser une formule telle que « le candidat ou la candidate » afin de ne pas marquer de préférence de genre.

Cette note, la circulaire du Premier ministre et un guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions intitulé « Femme, j'écris ton nom » sont à disposition sur l'intranet.

**Répartition des hommes et des femmes sur les postes permanents au 31/12/2018.**

Catégorie	Sexe	filière								
		technique	administrative	animation	sportive	culture	médico sociale sanitaire et sociale	autres	total	
A	femmes	3	19			22		11	55	63%
	hommes	10	8			13		2	33	38%
B	femmes	7	26	1	8	22	4	1	69	59%
	hommes	13	5	3	15	11		1	48	41%
C	femmes	27	55	6	0	22			110	64%
	hommes	53	3	2		4			62	36%
TOTAL	femmes	37	100	7	8	66	4	12	234	62%
	hommes	76	16	5	15	28	0	3	143	38%

Le nombre de femmes dans la collectivité stagne par rapport à 2017 ; pour autant, elles représentent toujours 62% de l'effectif global. Si cette supériorité numérique se vérifie dans toutes les catégories d'emplois, c'est en catégorie C qu'elle est la plus marquée.

**L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle**

**Les demandes de temps partiel**

Les demandes de temps partiel pour l'année 2018 montrent que le temps partiel reste une organisation très majoritairement retenue par les femmes, qui représentent 93% des bénéficiaires.

Nous ne disposons cependant d'aucun élément d'analyse qui nous permette de faire la part entre les temps partiels subis ou les temps partiels choisis volontairement par les femmes dans le cadre de leur projet de vie.

On notera que les temps partiels de droit ne représentent que 27,5% des temps partiels accordés ; ils sont pris à 87% par les femmes. Cette situation est également vraie pour les temps partiels sur autorisation choisis à 95% par les femmes.

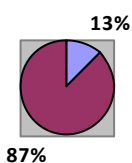
**Temps partiel de droit 2018 CAB**

	Hommes	Femmes	Total	%
50% soins conjoint enfant	0	2	2	25%
80% soins conjoint enfant	0	0	0	0%
60% enfant de moins de 3 ans	0	0	0	0%
80% enfant de moins de 3 ans	1	5	6	75%
<b>Total TP de droit</b>	<b>1 (13%)</b>	<b>7 (87%)</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>

## Temps partiel sur autorisation 2018 CAB

	Hommes	Femmes	Total	%
50%	0	1	1	5%
70%	0	1	1	5%
80%	0	12	12	57%
90%	1	6	7	33%
<b>Total TP sur autorisation</b>	<b>1 (5%)</b>	<b>20 (95%)</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>

Temps partiel de droit



■ Hommes ■ Femmes

Temps partiel sur autorisation



■ Hommes ■ Femmes

Total des temps partiels



■ Hommes ■ Femmes

### Les congés parentaux

En 2018, la collectivité a enregistré une seule demande de congé parental, émanant d'une femme.

### Les congés paternité

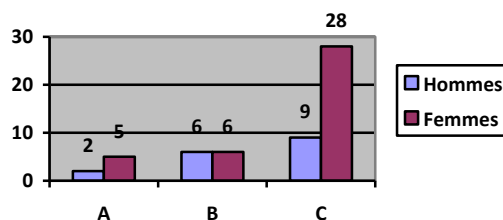
En 2018, 2 agents ont fait une demande de congé paternité

Filière	Agents par catégorie			
	A	B	C	total
Technique				
Administrative	1			1
Animation				
Police				
Sportive				
Sociale, médico-sociale				
culture		1		1
autres				
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

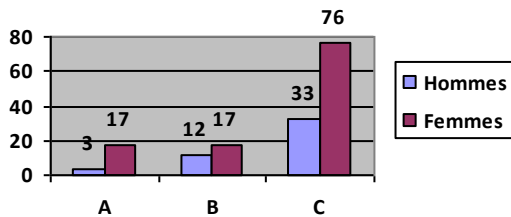
### Les congés pour enfant malade

15% des agents ont sollicité au moins un congé pour enfant malade durant l'année 2018. En moyenne, ces congés représentent 2,82 jours par an et par agent concerné ; le congé moyen est identique chez les hommes et chez les femmes. Ce sont majoritairement des femmes qui demandent à bénéficier de ce type de congés, notamment en catégorie C (75% de femmes pour 25% d'hommes).

Agents ayant bénéficié de congé enfant malade 2018



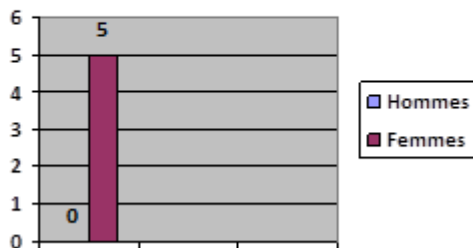
Nombre de jours enfant malade 2018



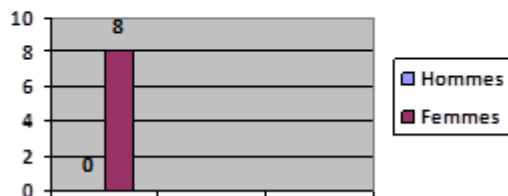
### Les autorisations d'absence aidants familiaux

5 agents (dont 100 % de femmes) ont bénéficié au total de 8 journées d'autorisation d'absence pour rester auprès de leur parent malade soit une moyenne de 1,6 jours par an et par agent.

Agents ayant bénéficié de congé parent malade 2018



Nombre de jours parent malade 2018



### Les mobilités

Certaines mobilités sont liées à des reclassements professionnels, d'autres à l'envie personnelle de nouveaux challenges.

Sur l'année 2018, 39 % des mobilités ont réussies chez les femmes, contre 18% seulement chez les hommes (confirmation de l'agent dans son nouveau poste après la période d'essai).

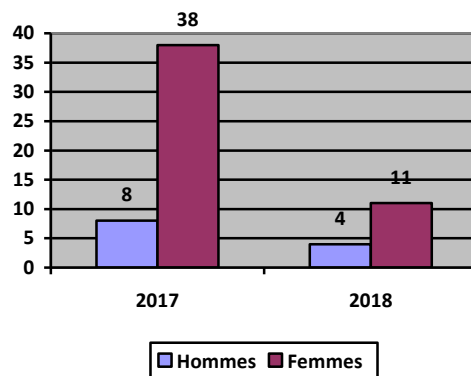
	Hommes	Femmes
En cours	6	11
Période d'essai	0	1
Immersion	1	0
Annulée	2	2
Réussie	2	9
Total	11 (32%)	23 (67%)

### La prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement

Le plan de formation 2018 a proposé des actions concourant à la prévention de toutes les violences et de lutte contre toute forme de harcèlement, telles que « gestion des conflits et de l'agressivité en situation d'accueil » ou encore « la prévention de la délinquance ». Par ailleurs, les membres du CHSCT ont été formés aux « risques psychosociaux, le rôle et l'action des membres du CHSCT ».

15 agents ont bénéficié de ces actions de formation spécifiques : 73% de femmes et 37% d'hommes.

Inscriptions aux actions de prévention

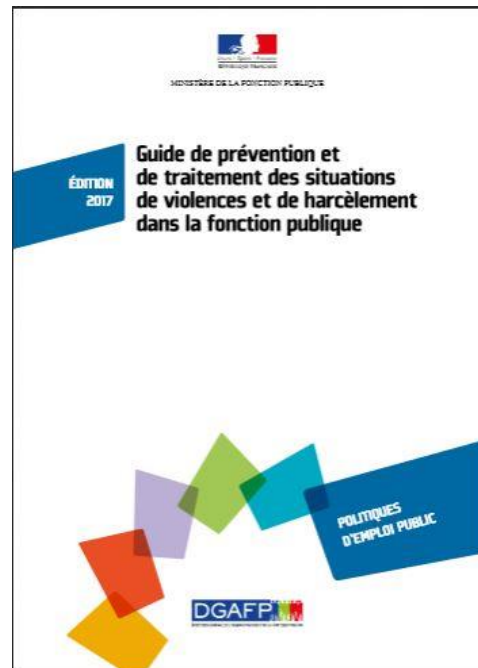


On peut aussi noter que des agents ont pu bénéficier d'actions en faveur du développement personnel :

- « le développement de la confiance en soi » : 6 participants (100% de femmes).
- « la gestion du stress en situation d'accueil » : 3 participants (66% de femmes)
- « communication et relations professionnelles » : 1 participante
- « la coopération entre agents » : 3 participantes.

Outre les nombreuses actions de formation proposées à destination des encadrants ou avec une dynamique relations humaines entre collègues, il est rappelé que certains services bénéficient de séances collectives d'analyse de pratique ou de supervision encadrées par des psychologues cliniciens. De même, les agents peuvent bénéficier d'une prise en charge individuelle s'ils ont vécu un événement particulier qui a des conséquences sur leur vie professionnelle. Cette prise en charge est validée par la direction des ressources humaines en lien avec le médecin de prévention.

Le guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement est accessible sur l'intranet.





# 3

La politique menée  
par la CAB sur  
son territoire





# 3

## La politique menée par la Ville sur son territoire

Cette partie est consacrée au bilan des actions conduites en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes organisées par la collectivité ou auxquelles la collectivité a participé notamment dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes.

### Les ressources mobilisées

#### *Les moyens humains dans les institutions*

##### **La délégation « droits des femmes »**

La volonté de la ville de Beauvais de lutter en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes est concrétisée par la création d'une délégation « droits des femmes » au sein du conseil municipal, attribuée à madame Aysel Senol, 13<sup>e</sup> Maire-Adjoint.

##### **Intervenante sociale en commissariat**

Cette intervenante au commissariat permet d'assurer la jonction entre la sphère judiciaire et la sphère sociale.

Elle a pour mission principale de réaliser une intervention de proximité au commissariat ou à domicile en cas d'urgence auprès des personnes reçues. Son rôle est principalement tourné vers l'aide aux victimes. Par ailleurs sa présence permet d'évaluer les besoins

sociaux pouvant émerger au cours de l'activité judiciaire de la Police Nationale. En plus de ses missions d'assistante sociale, cette agente participe à la mise en place de projets sur le droit des femmes.

##### **Chargée de mission Prévention de la délinquance - Direction Prévention Sécurité**

Au sein de la direction de la prévention - sécurité, la chargée de mission a notamment élaboré le livret d'information pour permettre aux professionnels amenés à rencontrer des femmes victimes de violences conjugales de bénéficier d'un outil fonctionnel qui recense de manière pratique tous les dispositifs existants sur territoire de Beauvais.

Elle coordonne et assure le suivi des actions engagées dans le cadre de la charte signée en 2016 par la ville de Beauvais, les bailleurs sociaux du territoire et le conseil départemental qui permet à la fois de faciliter la prise en charge sociale des femmes victimes de violences conjugales et leur relogement.

Enfin, en lien avec les services de police, les associations, les bailleurs sociaux, la chargée de mission reçoit et oriente les femmes victimes de violence.

## *Les dispositifs et institutions*

### Le Contrat de Ville

L'égalité femmes/hommes est une des trois priorités transversales des contrats de ville avec la jeunesse et la lutte contre les discriminations. Cela implique d'intégrer cette dimension dans les trois piliers : cohésion sociale, cadre de vie/renouvellement urbain et développement économique/emploi.

La circulaire du 15 octobre 2014 précise que « des données sexuées devront être identifiées pour tous les axes d'intervention du contrat et des actions mises en œuvre pour corriger les inégalités persistantes pour les femmes : mobilisation des contrats aidés, du Fonds de garantie pour l'initiative des femmes, introduction d'un critère de mixité dans les critères de sélection des actions soutenues, développement d'outils spécifiques comme les marches exploratoires ».

**De manière générale, l'ensemble des actions soutenues au titre du contrat de ville doivent viser l'égalité femmes / hommes.**

La programmation du contrat de ville 2018, comporte également des actions en lien avec des associations qui visent plus spécifiquement l'égalité femmes / hommes :

*Pilier « cohésion sociale » :*

- Association APCE : médiation familiale et soutien à la parentalité ;
- Association étoile de soi : consultations familiales et groupes de paroles multi parentaux et/ou de mères ;
- Association aide aux victimes 60 : permanences d'accueil aux victimes d'infractions pénales
- Association CIDFF : service accueil et information des personnes en

difficulté, et particulièrement femmes et populations immigrées ;

- Association Samu Social : accueil de jour pour femmes victimes de violence « Entr'elles » ;
- Association Ligue française pour la santé mentale : consultations psychologiques pour la prévention et le traitement des difficultés intrafamiliales et ateliers d'expression pour enfants exposés aux violences conjugales et familiales – espace clinique ;
- Association No Made : atelier de renforcement musculaire « Un esprit sain dans un corps sain » ;
- Association Destins de femmes : action SPORT (pratique dans le but de l'ouverture et le respect pour tous) ;
- Association CIDFF : organisation d'un rallye santé ;

*Pilier « Emploi et développement économique »*

- Association CIDFF : accompagnement individualisé vers l'emploi des femmes ;

*Pilier « Axes transversaux : défendre les valeurs de la République »*

- Association Unis Cité : pour une jeunesse engagée et solidaire (projet de jeunes volontaires en service civique) ;
- Association Compagnie de la Yole : « Hommes, femmes, là est la question (de l'égalité) – Théâtre et laboratoires créatifs dans les quartiers » (acte 2).

### La maison des familles « la Bulle »

Créée depuis 2014, cette structure permet aux familles beauvaisiennes d'échanger sur leurs difficultés, obtenir et/ou apporter des conseils d'aide à la parentalité ou autres.

Des animations sont organisées autour d'ateliers (parents/enfants ou

parents/parents) sur différentes problématiques. Cette structure accueille les permanences de différentes associations vers qui elle peut orienter les familles : CIDFF, APCE, Etoile de soi, aide aux victimes, association familiale intercommunale de Beauvais (AFIB), association départementale de parents, d'amis et de personnes handicapées mentales (ADAPEI), et l'instance juridique point d'accès aux droits (PAD).

La Maison Des Familles entretient également un partenariat tout à long de l'année avec différentes associations : Entr'elles, Perspectives contre le cancer (octobre rose et mars bleu), la Compagnie de la Yole (vie de quartier, vie de femme)... et procède régulièrement à des affichages ou informations.

## Le soutien aux associations

La ville de Beauvais et la communauté d'agglomération du Beauvaisis soutiennent financièrement les associations avec le versement de subventions ou matériellement avec la mise à disposition de locaux ou de matériels.

On peut citer les associations suivantes qui œuvrent sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :

**France victime 60.** (anciennement ENTRAIDE)

- Permanences d'aide aux victimes  
Les permanences de l'association permettent d'apporter un soutien juridique et psychologique aux victimes d'infractions pénales.
- Protocole pour femmes victimes de violences conjugales  
Le protocole vise à conserver l'historique des violences conjugales subies par la victime. Il favorise un accompagnement adapté qui efface le

sentiment de solitude et d'impuissance et renforce la mise en réseau. Plus précisément, il permet de recenser les situations de violences conjugales et d'assurer un suivi juridique et psychologique des victimes.

En pratique, tout partenaire du protocole qui reçoit une victime de violences conjugales établit une fiche de liaison et la fait parvenir à l'association. Tant que la victime ne souhaite pas porter plainte, l'association garde la fiche de liaison. Celle-ci n'est adressée au Parquet qu'à partir du moment où la victime a porté plainte et avec son accord.

### - Téléphone grave danger

Mise à disposition d'un téléphone portable disposant d'une touche "raccourci" préprogrammée permettant à la victime de violences conjugales de joindre, en cas de grave danger, un service de téléassistance accessible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24. Cette plate-forme est chargée d'évaluer la situation. Ainsi, après la levée de doute, le téléassiste, relié par un canal dédié demande immédiatement l'intervention des forces de l'ordre. Trois téléphones sont disponibles sur le ressort du TGI de Beauvais.

### - Groupe de parole pour femmes victimes de violences conjugales

L'objectif du groupe de paroles est de permettre à des femmes victimes de violences conjugales d'entamer un travail thérapeutique autour de leur vécu afin qu'elles puissent se reconstruire. Contrairement à une prise en charge individuelle, cette prise en charge collective favorise l'échange entre les bénéficiaires, ce qui leur permet de mettre en perspective leur expérience et de se rendre compte qu'elles ne sont pas seules.

Le groupe de paroles alterne entre séances thérapeutiques (animées par une psychologue et une juriste de l'association) et mises en situation (animées par un éducateur spécialisé).

### **Centre d'information pour les droits des femmes et des familles (CIDFF)**

#### **- Permanences juridiques pour les personnes en difficulté**

Elles permettent d'informer et d'accompagner les femmes et les familles sur toutes les questions juridiques.

#### **- Ateliers d'information et de sensibilisation pour lutter contre les violences faites aux femmes**

Le CIDFF peut mettre en place, à la demande des partenaires, des séances d'information collectives ou des ateliers ayant pour thématique (au sens large) l'égalité homme/femme et la lutte contre les violences faites aux femmes. Ainsi, les thèmes abordés peuvent être sur les droits (droits des femmes, du travail, droits et devoirs réciproques), la lutte contre les violences, l'égalité ou encore la citoyenneté.

Ces ateliers ou formations peuvent se faire dans les établissements scolaires y compris dans les établissements du primaire qui sont des lieux particuliers de prévention, d'information et d'échange, mais aussi envers des publics plus spécifiques comme le foyer de jeunes travailleuses ou encore l'accueil de jour Entr'elles pour les femmes victimes de violences conjugales.

#### **- Intervention au quartier femmes du centre pénitentiaire de Beauvais**

L'objectif du CIDFF est avant tout d'aider les détenues à préparer un retour à la vie libre, de leur donner des outils leur offrant une meilleure connaissance de leurs droits dans tous

les domaines de la vie quotidienne et sur les structures pouvant leur venir en aide à l'extérieur.

A travers cette action, l'association vise également une valorisation des détenues et l'amélioration de leur estime d'elle-même à travers une production artistique définie avec les détenues (atelier d'écriture, affiche).

### **Entr'elles – ENTRAIDE SAMU SOCIAL OISE**

#### **- Accueil de jour pour femmes victimes de violences**

Il a pour objectif de permettre aux femmes victimes de violences de se poser le temps d'un café et de faire un point sur leur situation dans un lieu chaleureux dédié à l'accueil et l'écoute. Les animatrices orientent si besoin les bénéficiaires vers les partenaires compétents en fonction de chaque cas (association d'aide aux victimes, soutien psychologique...). Enfin des ateliers sont mis en place par le foyer (atelier esthétique, atelier cuisine...) favorisant l'échange et la reconstruction des victimes.

### **Jean de la Lune**

#### **- Marionnettes et médiation au quartier des femmes du centre pénitentier de Beauvais**

Intervention simultanée de 2 professionnelles, l'une marionnettiste de l'association Jean de la lune, l'autre médiatrice familiale à l'association pour le couple et l'enfant (APCE) auprès d'un groupe d'une dizaine de femmes incarcérées.

Objectifs :

- s'exprimer par l'intermédiaire de la marionnette dans la création et le jeu ;
- libérer la parole et exprimer ses ressentis dans le cadre d'une sensibilisation à la communication non violente ;

- alimenter le lien mère/enfant en leur permettant d'offrir leur création à leur enfant et cela par le biais d'une activité ludique et porteuse.

### **Le Foyer de jeunes travailleuses Louise Michel**

Le foyer développe des actions en direction des résidentes, exclusivement des femmes de 16 à 30 ans. Ces actions ont pour but d'accompagner les résidentes vers l'autonomie et le logement dit "classique".

Ces actions répondent à des besoins constatés par l'équipe socio-éducative : la santé, le budget, l'emploi et la formation, l'accès au logement ont été travaillé via des actions socio-éducatives collectives et l'accompagnement individuel.

## **La clause d'égalité dans les marchés publics**

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a étendu l'exclusion de tout contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à celles qui ont été condamnées pour discrimination.

La Ville de Beauvais et la communauté d'agglomération du beauvais exige de tous les candidats la présentation d'un formulaire DC1 par lequel celui-ci déclare sur l'honneur n'entrer dans aucun des cas d'interdiction de soumissionner aux marchés publics.

En 2018, aucun candidat n'a été écarté sur la base de ce motif.

## **Les actions de mobilisation**

Tout au long de l'année, la ville de Beauvais et l'agglomération participent et soutiennent les journées de mobilisation autour de la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes.

### **La journée de la femme**

Un petit déjeuner dédié aux agents femmes de la collectivité s'est déroulé le 8 mars 2018.



Ce fut l'occasion notamment de sensibiliser à la question de l'égalité entre les hommes et les femmes via la distribution d'un cadeau : un mug reprenant les dates clés des droits des femmes.



### **Le village pour elles**

Le « Village pour elles » qui s'est déroulé le samedi 10 mars 2018, place Jeanne-Hachette est organisé et de nombreuses associations dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes. Il met à l'honneur les multiples talents féminins qui agissent au quotidien au service de Beauvais.

**Au programme de la journée :** démonstrations de boxe proposées par Melissa Paghent, championne de France en 2014, projections de courts-métrages et échanges avec des professionnels sur le thème « Ensemble, venez imaginer l'égalité hommes-femmes ! », ateliers poésie, jeux de rôle, séances de yoga, randonnée cycliste, danses en ligne et percussions afrobrésiliennes.



### *Pour elles, les jeunes s'engagent*

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville de Beauvais et l'Agglomération du Beauvaisis en partenariat avec le CIDFF, le Collège Michelet, le centre maternel du département de l'Oise, le Foyer des jeunes travailleuses Louise Michelet et Theatr'Al se sont mobilisés en organisant l'opération "Pour Elles, les jeunes s'engagent".

Cette action a consisté à mobiliser des groupes de jeunes sur la thématique

des violences faites aux femmes, au travers de différents ateliers encadrés par des professionnels et des acteurs de terrain sensibilisés à cette problématique.

Les visiteurs ont pu découvrir leurs productions artistiques (affiches, montage photos, quizz, mise en scène...) le mercredi 21 novembre 2018 à l'ASCA à Beauvais.



### *Le souk de l'égalité*

Avec le soutien de la Ville de Beauvais et de l'association des commerçants Beauvais Shopping, l'association Destin de Femmes a organisé son « Souk de l'égalité » le samedi 14 avril 2018, de 11h à 16, sur la place Jeanne-Hachette, à Beauvais, en même temps que le festival des Saveurs.

Dans ce « Souk de l'égalité », les visiteurs ont été invités à se rencontrer et à échanger sur la question de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'événement a

été agrémenté d'une animation musicale, de jeux pour les enfants et les adultes et d'une restauration sur place.

Cet événement s'inscrit dans le « Marathon de l'égalité » engagé par Destin de Femmes qui a déjà réalisé plusieurs actions autour de cette question de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment un ciné-débat, en février, au cinéma CGR Beauvais, qui avait réuni plus de 250 lycéens beauvaisiens.



### *Un clip au collège Baumont*

Au collège beauvaisien Henri Baumont, élèves, enseignants et direction se sont tous mobilisés pour le tournage d'un clip dénonçant les inégalités entre les hommes et les femmes.

À l'initiative de l'assistant chargé de prévention et de sécurité de l'établissement, le projet de vidéo a reçu la pleine adhésion du principal et de tout le collège.

Ce clip, appelant à la mobilisation générale, aborde les différents aspects de l'Inégalité homme / femme. L'adjointe au Maire en charge des droits des femmes, Aysel Senol, la conseillère municipale en charge du Conseil Consultatif de la Jeunesse, Chanez Herbanne, et le Premier adjoint de Beauvais, Franck Pia, ont été invités à prendre part au tournage.



([https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=195&v=kvza\\_XAx6iM](https://www.youtube.com/watch?time_continue=195&v=kvza_XAx6iM))

### **Les actions contre les violences faites aux femmes**

Le nombre important de dispositifs existants à Beauvais en matière de violences conjugales, rendent l'orientation des victimes et la coordination des acteurs de terrain (hôpital, médecin, système intégré d'accueil et d'orientation de l'Oise (SIA2O), bailleurs sociaux, foyer d'accueil de jour Entr'elles, association d'aide aux victimes, association de renseignement juridique...) complexes et parfois inefficaces.

Afin de rendre plus lisible et plus efficace la lutte contre les violences faites aux femmes, la collectivité a mis en place deux actions dans ce domaine :

### *Le livret d'information*

Conçu pour être simple et complet à la fois, ce livret d'information se veut avant tout concret et pratique. C'est un outil

opérant et efficace à destination de tous ceux qui peuvent, un jour ou l'autre, être le premier interlocuteur d'une femme victime de violences conjugales et qui recense de manière pratique (contacts, éléments à savoir, points de vigilance etc.) tous les dispositifs existants sur le territoire du Beauvaisis.



Un site internet vient, en outre, compléter les informations du livret : (<http://www.beauvais.fr/droits-des-femmes/violences-conjugales.html>).

### ***La charte de prise en charge des femmes victimes de violences conjugales en matière de logement social***

Dans le cadre de la lutte contre les violences conjugales, la question du logement des victimes fait partie des problématiques récurrentes et incontournables.

Par ailleurs, le schéma particulier des situations de violences conjugales et la difficulté du parcours des victimes nécessitent bien souvent, au-delà d'un logement, un véritable accompagnement social.

C'est à partir de ces constats, qu'une charte a été élaborée par le service prévention-sécurité et signée en février 2016 par la ville de Beauvais, les bailleurs sociaux du territoire et le conseil départemental de l'Oise. Cette charte permet à la fois de faciliter la prise en charge sociale des femmes victimes de violences conjugales et de favoriser l'accès au logement social des victimes prêtes à intégrer un logement autonome.

La ville de Beauvais fait partie des 10 collectivités distinguées en 2016 par le label Prix Territoriaux La Gazette – GMF pour son dossier « pour une meilleure prise en charge des victimes de violences conjugales ». Ce label vient récompenser l'action engagée par la ville qui a décidé d'intensifier la lutte contre les violences conjugales, en facilitant notamment le logement des victimes.



# 4

## Annexes



4

Annexes


## Sommaire des annexes

Annexe 1 : note de service sur les règles de féminisation



**Annexe 1**  
**Note de service**  
**sur les règles de féminisation**



	<b>NOTE DE SERVICE</b> N° 01-01-2018	<input checked="" type="checkbox"/> Pour instruction <input type="checkbox"/> Pour décision <input type="checkbox"/> Pour validation <input type="checkbox"/> Pour information	Le 13 février 2018
			<b>Expéditeur : Monsieur Delory et  Monsieur Meunier</b> s/c <b>Destinataire : DGE</b>

Copie pour information :

Assistants de direction

**Objet : Règles de féminisation et de rédaction des textes**

Le Premier ministre, dans sa circulaire du 21 novembre 2017, nous communique les instructions à suivre concernant les règles de féminisation et de rédaction des textes. Cette circulaire a pour but de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Nous allons donc appliquer, dans nos collectivités, cette circulaire.

A partir d'aujourd'hui, les règles suivantes devront être respectées et appliquées aux correspondances administratives de tous types et aux supports de communication :

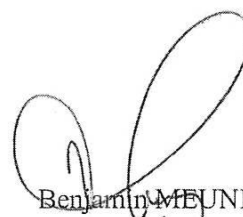
- La désignation des personnes : il est obligatoire de féminiser les noms des métiers, les titres, les fonctions, et les grades sauf si le terme est épiciène(\*).
- Les textes réglementaires doivent utiliser le masculin pour les termes susceptibles de s'appliquer aussi bien aux femmes qu'aux hommes.
- Les actes de recrutement doivent être féminisés, il y a lieu d'utiliser une formule telle que « *le candidat ou la candidate* » afin de ne pas marquer de préférence de genre.

Cette note, la circulaire du Premier ministre et un guide d'aide à la féminisation des noms, de métiers, titres, grades et fonctions intitulé « Femme, j'écris ton nom » sont à votre disposition sur l'intranet.

Nous vous remercions de bien vouloir en prendre bonne note, de relayer et d'expliquer ces nouvelles dispositions aux agents relevant de vos services.



Jean-Jacques DELORY  
Directeur général des services de la  
communauté d'agglomération du  
Beauvaisis



Benjamin MEUNIER  
Directeur général des services de la ville  
de Beauvais

(\* ) *dont la forme ne varie pas selon le genre*





# GLOSSAIRE

**ADAPEI** : association départementale des amis et parents de personnes handicapées mentales

**AFIB** : association familiale intercommunale de Beauvais

**APCE** : association pour le couple et l'enfant

**CAB** : communauté d'agglomération du beauvaisis

**CACES** : certificat d'aptitude à la conduite en sécurité

**CCAS** : centre communal d'action sociale

**CET** : compte épargne temps

**CIDFF** : centre d'information sur les droits des femmes et des familles

**CNFPT** : centre national de la fonction publique territoriale

**CSU** : centre de supervision urbaine

**CTM** : centre technique municipal

**CUI** : contrat unique d'insertion

**EPCI** : établissement public de coopération intercommunale

**GPPT** : grand programme des petits travaux

**IFSE** : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

**PAD** : point d'accès aux droits

**RIFSEEP** : régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

**ST** : services techniques



# CONTACTS

**Aysel SENOL**

Adjointe au Maire de Beauvais

asenol@beauvais.fr

**Anne-Catherine ENGELHARD**

Directrice des ressources humaines

acengelhard@beauvais.fr

**Sylvanie LEROY**

Chargée de mission droit des femmes et des familles

sleroy@beauvais.fr

**Gwladys DUTOT**

Chargée de mission à la direction générale des services

gdutot@beauvais.fr

Crédits photos :

Jean-François BOUCHÉ et Yann COCHIN

Direction de la communication

Ville de Beauvais – Agglomération du Beauvaisis